

ОБЛІК, АНАЛІЗ ТА АУДИТ ПІДПРИЄМНИЦЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

УДК 657.1

JEL Classification M40, M41

DOI 10.33111/EE.2022.49.ShilvinskaO_HermanenkoL

O. Shilvinska

*Accounting and Finance Lecturer
Cherkasy State Business College*

О. Л. Шільвінська

*викладач кафедри
«Обліку та фінансів»,
Черкаський державний бізнес-
коледж*

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6463-1050>

L. Hermanenko

*PhD in Economics, Associate Pro-
fessor of the Department of Econom-
ics, Accounting and Taxation Rauf
Ablyazov East European University*

Л. М. Германенко

*к.е.н., доцент кафедри економіки,
обліку і оподаткування
Східноєвропейський університет
імені Рауфа Аблязова*

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6238-6290>

АНАЛІЗ ЗМІН ПОРЯДКУ ОПЛАТИ ПРАЦІ ПІД ЧАС ВОЄННОГО СТАНУ

АНОТАЦІЯ. У статті розглянуто особливості обліку оплати праці під час воєнного стану. Зазначено нормативні документи, відповідно до яких здійснюється регулювання заробітної плати. Проаналізовано зміни які внесені до законодавчих актів щодо оплати праці у зв'язку з впровадженням воєнного стану. Описано такі нові поняття, як «відтермінування виплати заробітної плати», «призупинення дії трудового договору», їхні переваги і недоліки. Описано особливості застосування спрощених процедур змін умов праці. Зазначено особливості встановлення та обліку часу роботи та часу відпочинку. Досліджено особливості надання чергової відпустки та відпустки за власний рахунок. Проаналізовано розміри прогресивних ставок податку з доходів фізичних осіб та ЄСВ.

КЛЮЧОВІ СЛОВА: оплата праці, заробітна плата, норми робочого часу, відпустка, умови праці, трудовий договір, чергова відпустка, відпустка за свій рахунок

ANALYSIS OF CHANGES IN THE PAYMENT PROCEDURE DURING MARTIAL LAW

ANNOTATION. In this article, the features of labour paying within the martial law have been considered. Normative documents have been appointed, according to which salaries and wages are regulated. Salary is one of the most economical categories and one of the most important social and economic phenomena. It is the main source of income for hired employees. Therefore, employers must provide employees with safe working conditions, safety and payment of wages.

The main purpose of the article is to study the changes and features of wages during the introduced martial law. The article has analyzed the changes made to the legislative acts which regulate wages, working time, vacations, calculation of average earnings, etc. in connection with the war. Introducing these changes is due to the fact that the conditions and features of earning in peacetime differ from earning during war time.

The article has described such new concepts as deferred payment of wages, suspension of an employment contract. Their advantages and disadvantages have been described. The features of the application of simplified procedures for changing working conditions have been disclosed, namely, the terms for warning about changes in essential working conditions, the procedure for updating systems and conditions for employees' salaries.

The features of establishing and accounting the working time and time relax have been indicated. The features of granting the next vacation and leaves without pay have been studied. The procedure for increasing the norms of working time has been disclosed.

The dimensions of progressive rates of taxation of workers' incomes with the personal income tax and the calculation of a single social contribution to labour payment fund have been analyzed. Also the features of taxation by the military collection of monetary allowances of servicemen and other persons taking direct part in hostilities under the martial law have been analyzed.

KEY WORDS: salary, wage, working time quotas, labour payment fund, conditions of work, labour contract, next vacation, leaves without pay.

Вступ. З ранку 24 лютого 2022 р. Україна почала жити повному — у стані повномасштабних бойових дій з боку росії, і це стало випробуванням для кожного, зокрема й для підприємств і підприємців. З цієї дати в Україні оголошено воєнний стан. Введення воєнного стану значною мірою вплинуло на функціонування бізнесу в Україні. Роботодавці стикнулися з необхідністю перенесенням робочих процесів і працівників у відносно безпечні регіони країни, а також були вимушені шукати способи мінімізації витрат, зокрема на оплату праці. Впровадження воєнного ста-

ну вплинуло не лише на організацію робочих процесів, а й на оплату праці. Виникла потреба у внесенні змін до законодавчих актів, що регулюють оплату праці, робочий час, надання відпусток, розрахунків середнього заробітку та інше.

В умовах воєнного стану особливу актуальність набуло питання організації оплати праці, її облік, державне регулювання заробітної плати та особливості оплати праці працівників, які не можуть виконувати свою роботу через відсутність на робочому місці у зв'язку з бойовими діями, знищенням виробничих потужностей та з інших причин.

Постановка завдання. Проаналізувати законодавчі зміни щодо оплати праці, особливостей обліку оплати праці під час запровадження воєнного стану в Україні.

Результати. Заробітна плата — це одна з найскладніших економічних категорій і одне з найважливіших соціально-економічних явищ, будучи основним (і часто єдиним) джерелом доходів найманих працівників. Роботодавці повинні докласти максимум зусиль для збереження робочих місць, забезпечення працівників безпечними умовами праці, збереження та виплати заробітної плати.

Заробітна плата — надважливий елемент трудових відносин між працівником і роботодавцем, тож будь-які її зміни потребують особливої уваги. Основними законодавчими актами, якими регулюється організація та особливості обліку оплати праці в Україні, є *Кодекс законів про працю України* (далі — КЗпП), *Закони України «Про оплату праці»*, *«Про відпустки»*, *Податковий кодекс*, *постанова КМУ «Про затвердження порядку обчислення середньої заробітної плати»*.

Проте введення воєнного стану в Україні потребувало внесення змін до законодавчих актів щодо оплати праці, у зв'язку з цим 24 березня 2022 р. був прийнятий Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» (далі — Закон), який має тимчасову дію та втрапить чинність після припинення або скасування воєнного стану. Цей Закон визначає особливості трудових відносин працівників усіх підприємств, установ, організацій в Україні незалежно від форми власності, виду діяльності і галузевої належності, а також осіб, які працюють за трудовим договором, з фізичними особами у період дії воєнного стану [5].

Норми Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», які регулюють деякі аспекти трудових відносин інакше, ніж Кодекс законів про працю України та інші

законодавство про працю, мають пріоритетне застосування на період дії воєнного стану для працівників усіх підприємств, установ, організацій в Україні незалежно від форми власності, виду діяльності і галузевої належності, а також осіб, які працюють за трудовим договором з фізичними особами [5].

Норми законодавства про працю, які суперечать положенням цього Закону, на період дії воєнного стану не застосовуються. Водночас інші норми законодавства про працю, які не суперечать положенням даного Закону, також можуть або повинні запроваджуватися у відносинах між працівником і роботодавцем.

Основними новаціями даного Закону є такі [5].

1. Спрощення процедури зміни умов праці. На період дії воєнного стану скасовується положення про попередження працівників щодо змін за два місяці. Також скасовуються строк попередження про зміну істотних умов праці, відповідно, роботодавці можуть у значно коротші терміни оновлювати систему та умови оплати роботи працівників.

2. Відтермінування виплати заробітної плати. Законом було розширено можливості продовження строків виплати заробітної плати. У разі неможливості своєчасної виплати заробітної плати внаслідок ведення бойові дії строк виплати заробітної плати може бути відтермінований до моменту відновлення діяльності підприємства.

Також роботодавці звільняються від відповідальності за порушення строків оплати праці у разі відтермінування її виплати, але тільки у тих випадках, коли роботодавець доведе, що це порушення сталося внаслідок ведення бойових дій або дії інших обставин непереборної сили. За інших обставин відповідальність роботодавця залишається. Звільнення роботодавця від відповідальності за несвоєчасну оплату праці не звільняє його від обов'язку виплати заробітної плати.

3. Надання відпустки за власним бажанням без збереження заробітної плати. Законом було надано можливість роботодавцям направляти працівників у відпустку без збереження заробітної плати на будь-який строк (за аналогією з відпусткою на період карантину). Проте слід враховувати, що умовою надання такої відпустки є добровільна заява працівника, а не самостійне рішення роботодавця. За відсутності відповідного звернення про надання відпустки дії роботодавця можуть бути кваліфіковані як порушення законодавства [3].

4. Призупинення дії трудового договору — це тимчасове припинення роботодавцем забезпечення працівника роботою і тим-

часове припинення працівником виконання роботи за укладеним трудовим договором. Підставою для призупинення трудового договору буде сам факт військової агресії проти України, що виключає можливість надання та виконання роботи. Законом не обмежується склад працівників, з якими трудовий договір може бути призупинено. Відповідно, реалізація цього механізму можлива як щодо всього штату підприємства, так і стосовно окремих позицій або підрозділів. Відповідно: відсутність робочих завдань дозволяє призупинити виплату заробітної плати роботодавцем на певний строк. При цьому під час призупинення дії трудового договору забороняється надавати роботу працівнику. Процедура повідомлення про призупинення дії трудових договорів визначається роботодавцем самостійно. Особливістю призупинення дії трудових договорів є те, що роботодавець звільняється від виплати заробітної плати працівникам.

5. Особливості встановлення та обліку часу роботи та часу відпочинку. Відповідно до ст. 6 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» нормальна тривалість робочого часу працівників у період воєнного стану не може перевищувати 60 год на тиждень. Таке збільшення є правом роботодавця, а не обов'язком. При цьому роботодавець повинен обґрунтувати потребу збільшення норми робочого часу для забезпечення ефективності діяльності даного підприємства, організації. При цьому тривалість щотижневого безперервного відпочинку може бути скорочена з 42 до 24 год [5].

Також на період дії воєнного стану не діють норми КЗпП щодо:

- скорочення роботи на одну годину як при п'ятиденному, так і при шестиденному робочому тижні напередодні святкових і неробочих днів;*
- тривалості робочого дня напередодні вихідних днів при шестиденному робочому тижні не більше як 5 год;*
- обмеження граничних норм надурочних робіт;*
- перенесення вихідного дня на наступний після святкового або неробочого;*
- перенесення вихідних і робочих днів відповідно до рекомендації Кабінету Міністрів України;*
- заборони залучення до робіт у вихідні, святкові і неробочі дні;*
- компенсації за залучення до робіт у вихідні, святкові і неробочі дні [1].*

Відповідно до ст. 12 *КЗпП* у період дії воєнного стану щорічна основна оплачувана відпустка надається працівникам тривалістю

24 календарні дні [1]. При цьому працівникові можуть бути надані щорічні додаткові відпустки, соціальні та інші відпустки відповідно до Закону України «Про відпустки» [3]. Якщо тривалість щорічної основної відпустки працівника становить більше як 24 календарні дні, різниця днів відпустки не втрачається, а має бути надана після закінчення дії воєнного стану.

Також у період дії воєнного стану роботодавець може відмовити працівнику у наданні будь-якого виду відпусток (крім відпустки у зв'язку вагітністю та пологами та відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку), якщо такий працівник залучений до виконання робіт на об'єктах критичної інфраструктури.

Проте 1 липня 2022 р. Верховна Рада прийняла Закон «Про внесення змін до деяких законів України щодо оптимізації трудових відносин» (Закон № 7251), який скасовує імперативну норму щодо обмеження щорічної основної оплачуваної відпустки 24 календарними днями під час воєнного стану для педагогічних працівників та у такий спосіб повернуто відпустку тривалістю 56 календарних днів відповідно до умов надання та тривалості щорічних основних відпусток, встановлених Законом України «Про відпустки» і Порядком надання щорічної основної відпустки тривалістю до 56 календарних днів керівним працівникам навчальних закладів та установ освіти, навчальних (педагогічних) частин (підрозділів) інших установ і закладів, педагогічним, науково-педагогічним працівникам та науковим працівникам, затверджений постановою КМУ від 14.04.1997 № 346.

Аналізуючи ситуацію, яка склалася в Україні у зв'язку з війною, можна виділити кілька причин, які вимагають внесення змін щодо оплати праці. По-перше, це відсутність роботи, відсутність коштів на оплату праці, знищення виробничих потужностей. По-друге, це відсутність працівників через мобілізацію до Збройних сил України, участь у лавах територіальної оборони, у зв'язку з переміщенням працівників у більш безпечні місця та з інших причин.

Особливості оплати праці та її облік залежать від причин відсутності працівника на роботі. Так, якщо працівника було мобілізовано або якщо він став добровольцем територіальної оборони, крім посади та робочого місця за таким працівником зберігається середня заробітна плата. Але відповідно до прийнятих поправок до Закону України № 7251 роботодавець звільняється від обов'язку збереження середнього заробітку працівникам, призваним на військову службу [5]. За працівниками, призваними на

військову службу, зберігаються місце роботи і посада на підприємстві. Таким працівникам виплачується грошове забезпечення за рахунок коштів Державного бюджету України за Законом України «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей».

Працівники, які залишили територію бойових дій, але мають можливість виконувати свої трудові обов'язки віддалено, можуть продовжувати працювати за попередніми умовами оплати праці. У такому разі роботодавцю буде достатньо видати наказ про переведення працівника на дистанційну (надомну) форму роботи.

До працівників, трудові завдання яких не можуть бути виконані дистанційно, рекомендується застосовувати нововведення трудового законодавства, зокрема призупинити дію трудових договорів.

Звісно, існують складні ситуації, коли неможливо відновити зв'язок із працівниками протягом тривалого часу. У такому разі у роботодавця може скористатися такими варіантами дій:

- продовжити виплату заробітної плати у звичайному режимі і табелювати робочий час як відсутність з нез'ясованих причин;
- звільнити працівника за прогул, скорочуючи у такий спосіб витрати на заробітну плату;
- призупинити дію трудового договору разом з оплатою праці;
- звернутися до суду з заявою про визнання працівника безвісно відсутнім.

Отже, роботодавцю слід попередньо і правильно встановити причини відсутності працівника на робочому місці, запитати надання документів, що підтверджують такі причини, зібрати інформацію про можливе місцеперебування працівника для вибору правильного варіанта дій.

Також для зменшення податкового навантаження на підприємства і працівників у Верховній Раді зареєстровано 25 травня 2022 р. законопроект № 7406 [6]. Він передбачає введення прогресивної ставки оподаткування доходів, нарахованих (виплачених, наданих) платнику у формі заробітної плати (включаючи основну та додаткову заробітні плати та інші заохочувальні та компенсаційні виплати, у тому числі в натуральній формі, відповідно до Закону «Про оплату праці» [2]) у зв'язку з трудовими відносинами (табл. 1).

Таблиця 1

РОЗМІР ПРОГРЕСИВНИХ СТАВОК ПДФО ТА ЄСВ

База оподаткування	База оподаткування станом на 01.07.2022, грн	Розмір ставки ПДФО	Розмір ставки ЄСВ
Якщо доходи платника від одного роботодавця не перевищують 5 встановлених законом мінімальних заробітних плат за календарний місяць	Оподаткований дохід менше від 32 500,00	9 %	11 %
Якщо доходи платника від одного роботодавця перевищують 5 встановлених законом мінімальних заробітних плат за календарний місяць, але не перевищують 10 встановлених законом мінімальних заробітних плат	Оподаткований дохід менше від 65 000,00	18 %	22 %
Якщо доходи платника від одного роботодавця перевищують 10 встановлених законом мінімальних заробітних плат за календарний місяць	Оподаткований дохід більше від 65 000,00	25 %	29 %

Джерело: розроблено автором за [6].

Було також ухвалено 7 липня 2022 р. Закон України «Про внесення змін до Податкового кодексу України щодо особливостей оподаткування військовим збором грошового забезпечення військовослужбовців та інших осіб, які беруть безпосередню участь в бойових діях в умовах воєнного стану» (законопроект від 03.06.2022 № 7432). Документ передбачає зміни до Податкового кодексу України та скасовує сплату військового збору для військовослужбовців і працівників ЗСУ, Нацгвардії, СБУ, Державної прикордонної служби, Служби зовнішньої розвідки України, працівників МВС, Державної служби спецв'язку та інших військових формувань, які беруть участь у забезпеченні нацбезпеки в умовах воєнного стану [7].

Висновки. Отже, у реаліях воєнного стану зміни законодавства повинні сприяти захищеності працівників і роботодавців. Так внесені законопроекти забезпечують роботодавців більш широким спектром прав щодо організації умов праці, укладання, розірвання і припинення трудового договору. Роботодавці мають право на відтермінування виплати заробітної плати за відсутності коштів. У разі виробничої необхідності є можливість збільшити норми робочого часу. Внесено зміни щодо кількості днів чергової

відпустки та відпусток за свій рахунок. Також внесений законопроект щодо впровадження прогресивних ставок ПДФО та ЄСВ. Усі новації повинні сприяти покращенню організації оплати праці, умов праці та забезпечення безперервного виробництва в умовах воєнного стану. З'являються нові вимоги, поняття, виплати, які будуть вимагати подальших змін у законодавстві України.

Література

1. Кодекс законів про працю України № 2005-VIII від 06.04.2017-VIII. Дата оновлення: 17.06.2022. URL: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/322-08> (дата звернення 07.07.2022).

2. Про оплату праці: Закон України від 24 березня 1995 р. № 108/95-ВР Дата оновлення: 17.06.2022. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення 07.07.2022).

3. Про відпустки: Закон України від 15.11.1996 № 504/96 ВР. Дата оновлення: 02.04.2022. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення 08.07.2022).

4. Про затвердження порядку обчислення середньої заробітної плати: Постанова КМУ від 27.05.2020 № 410. Дата оновлення: 27.05.2020. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/410-2020-%D0%BF#Text>

5. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин: законопроект № 7251 від 1.07.2022 URL: <https://www.rada.gov.ua/news/razom/224899.html> (дата звернення 08.07.2022).

6. Про внесення змін до Податкового кодексу України і Закону України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» щодо підтримки роботодавців та працівників в умовах воєнного стану: законопроект від 25.05.2022 № 7406 URL: <https://itd.rada.gov.ua/billInfo/Bills/Card/39660> (дата звернення 28.07.2022).

7. Про внесення змін до Податкового кодексу України щодо особливостей оподаткування військовим збором грошового забезпечення військовослужбовців та інших осіб, які беруть безпосередню участь в бойових діях в умовах воєнного стану: законопроект від 03.06.2022 № 7432 URL: <https://itd.rada.gov.ua/billInfo/Bills/Card/39742> (дата звернення 28.07.2022).

References

1. Labour Code of Ukraine № 2005-VIII dated 06.04.2017 — VIII. Renew date's 17.06.2022. URL: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/322-08>

2. About labour payment: the Law of Ukraine dated 24th of March, 1995# 108/95-SS, renew date's 17.06.2022. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80#>

3. About vacation: the Law of Ukraine, dated 15.11.96, # 504/96 SS. Renew date's 02.04.2022. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80#Text>

4. On approval of the procedure for calculating the average wage: Resolution of the Cabinet of Ministers dated 27.05.2020 № 410 Renew date's 27.05.2020. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/410-2020-%D0%BF#Text>

5. On amendments to changes to the current legislative acts of Ukraine on how to optimize labor productivity: Graft Law № 7251 dated 01.07.22 URL:<https://www.rada.gov.ua/news/razom/224899.html>.

6. On amendments to the Tax Code of Ukraine and the Law of Ukraine "On the collection and accounting of a single contribution to mandatory state social insurance" regarding the support of employers and employees in martial law: draft law № 7406 dated 25.05.2022. URL: <https://itd.rada.gov.ua/billInfo/Bills/Card/39660>

7. On the introduction of amendments to the Tax Code of Ukraine regarding the specifics of taxing with a military levy the financial support of military personnel and other persons who directly participate in hostilities under martial law: draft law № 7432 dated 03.06.2022. URL: <https://itd.rada.gov.ua/billInfo/Bills/Card/39742>

Стаття надійшла до редакції 23.09.2022